

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai dukungan secara empiris yang mendukung penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal / artikel terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|-----------------------------|--|
| 1. | Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi IstanaMode Madiun (Wiwin Wiranti, 2016) | Keterampilan Produktivitas Kerja | statistik product moment | Ada pengaruh secara keseluruhan keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja di konveksi istana mode madiun. |
| 2. | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Sri Wahyuningsih , 2018) | Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja | analisis linier serderhan a | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja |

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| 3. | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso (Alvi Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto, 2018) | Lingkungan Kerja Keterampilan Kerja Produktivitas Kerja | analisis inferensia I yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda, standart error of estimate. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam . |
| 4. | Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Indramayu (Kristiana Yusuf, Fitria Damayanti, Surianti, 2021) | Keterampilan Kerja Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja | analisis korelasi analisis koefisien determinasi | Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa kontribusi yang diberikan oleh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk kedalam kategori Sangat Tinggi. |
| 5. | Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Daya | Keterampilan Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan | Teknik Analisis regresi berganda | Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja |

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| | Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) (Endang Kustini, Dini Ayu Utami, Denok Sunarsi, Nurjaya, 2021) | | | Karyawan (Y). |
| 6. | Work-Related Learning And Skill Development In Europe (Pembelajaran Terkait Pekerjaan Dan Pengembangan Keterampilan Dalam Eropa) (Maria Ferreira, Annemarie Ku'nn-Nelena, Andries De Gripa, 2017) | Work skills. (keterampilan kerja) Training productivity (produktivitas pelatihan) | Descriptive Analyses Analisis deskriptif | Skill development of workers who are initially less skilled for their jobs seem to benefit the most both from training and informal learning, while skills development those who initially had excessive skills benefited the least. (Pengembangan keterampilan pekerja yang awalnya kurang terampil untuk pekerjaan mereka tampaknya paling diuntungkan baik dari pelatihan maupun pembelajaran informal, sedangkan pengembangan keterampilan mereka yang pada awalnya memiliki keterampilan |

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| | | | | yang berlebihan mendapat manfaat yang paling sedikit.) |
| 7. | Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan & Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Genteng Sari Bumi Trenggalek (Reza Fitria, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno, 2021) | Lingkungan Kerja, Keterampilan Insentif Produktivitas Kerja | analisis regresi linier berganda , parsial (uji-t), simultan (uji-F) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, keterampilan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Genteng Sari Bumi Trenggalek. |

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Keterampilan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Skill (keterampilan) karyawan merupakan salah satu faktor dalam mencapai suksesnya pencapaian tujuan. Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Definisi keterampilan menurut Dunnette keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil training dan pengalaman yang didapat. “Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Sri Widiastuti, 2010: 49)”. Menurut Gordon (1994 :55) Keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cepat, pengertian ini biasanya cenderung pada aktifitas psikomotor. jadi bisa di definisikan bahwa

keterampilan kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat membantu performa karyawan menjadi maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dengan demikian dari pendapat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa Keterampilan kerja adalah kemampuan secara teknis seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk dapat mencapai keterampilan yang baik, maka home industry artis production perlu memperhatikan faktor individu/pribadi yang ada dalam diri seorang karyawan tersebut, yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri yang berupa motivasi untuk menguasai keterampilan yang diajarkan. Proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan lingkungan dalam penguasaan keterampilan.

2.2.1.2 Dasar Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (2005: 494) pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

a. *Basic literacy skill* (Keterampilan Dasar)

Basic literacy skill yang menekankan pada kemampuan dasar yang sudah dimiliki oleh seseorang. Keterampilan dasar yang dapat dilihat adalah keterampilan mendengarkan, keterampilan menghitung, keterampilan menulis dan keterampilan membaca.

b. *Technical skill* (Keahlian Teknik)

Kedua adalah keterampilan technical skill yang menekankan pada proses pembelajaran yang dilakukan secara khusus sesuai dengan bidangnya. Bidang yang

g termasuk technical skill adalah ketrampilan mengoperasikan komputer, keterampilan merakit handphone dan masih banyak lagi.

c. *Interpersonal skill* (Keahlian Interpersonal)

Robbin juga menyebutkan macam macam keterampilan lain, yaitu keterampilan interpersonal skill, yaitu keterampilan yang memfokuskan pada kemampuan dasar yang dimiliki seseorang untuk melakukan komunikasi. Baik dalam bentuk komunikasi individu ke individu, individu ke kelompok dan masih banyak lagi. Hal yang termasuk dalam interpersonal skill adalah kemampuan untuk mengemukakan pendapat secara mudah dipahami.

d. *Problem solving* (Menyelesaikan Masalah)

Ketrampilan problem solving yang mana seseorang memiliki kemampuan secara potensial yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari hari dalam bentuk memecahkan masalah. Umumnya orang yang memiliki keterampilan ini memiliki kemampuan logika dan kemampuan kognitif yang baik.

Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus memiliki keterampilan. Karena dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan / pegawai maka suatu usaha akan mengalami kemajuan. Baik dari segi produk yang dihasilkan atau dengan semakin banyak peminat untuk bergabung di usaha tersebut. Setiap pegawai harus mempunyai skill untuk bekal dalam menghasilkan prestasi dalam bekerja.

Tingkat keterampilan kerja karyawan dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu :

1. Kecakapan (ability)

Kecakapan (ability) menurut Kamus besar Bahasa Indonesia adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan juga berarti suatu hal yang banyak berhubungan dengan menggunakan gerakan anggota badan, sehingga memiliki ketangkasan berupa gerakan yang luwes, teratur, tepat dan lancar.

2. Pengalaman (experience)

Suatu kejadian yang sifatnya pribadi dan terjadi sebagai suatu bentuk jawaban atas beberapa stimulus.

Kedua faktor tersebut yaitu, Kecakapan (ability) dan Pengalaman (experience) bisa dikatakan saling keterkaitan atau bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam menentukan tingkat keterampilan pegawai/karyawan. Karena keterampilan membutuhkan pengalaman dari seseorang, jika pegawai/karyawan memiliki pengalaman dan kecakapan dalam dunia pekerjaan maka pegawai/karyawan tersebut memiliki keterampilan dalam dirinya.

2.2.1.3 Jenis Jenis Keterampilan Kerja

Robert L katz yang dikutip oleh Ulber silalahi (2002;56), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan ,yaitu :

1. Keterampilan Teknik (technical skills)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik ,alat-alat,prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya .

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktivitas-aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan circumstances dari suatu kondisi – kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta – fakta.

Keterampilan seorang pegawai dalam dunia pekerjaan juga memerlukan sikap, seperti :

a) Kecerdasan

yaitu sikap kemampuan seseorang dalam berpikir, memahami gagasan secara luas tentang berbagai pengetahuan, serta memecahkan berbagai permasalahan yang dapat membantu seorang pegawai saat mendapati problem yang terjadi dilingkungan pekerjaan.

b) Kreatif

yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menemukan ide-ide dalam bentuk unik yang belum dimiliki atau berbeda dengan yang lain. Sikap kreatif seorang pegawai ini tidak dapat berkembang dengan sendirinya, tetapi pemikiran untuk menciptakan suatu yang baru yang datang dari lingkungannya.

c) Disiplin

yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menaati suatu peraturan, seperti seorang pegawai yang menaati peraturan pekerjaan di perusahaan atau lembaga tersebut.

d) Berinteraksi dengan komunikasi

yaitu sikap kemampuan seseorang dalam hubungan berkomunikasi dengan lancar dalam menjalin keakraban dan agar dapat berkerjasama dengan para pelanggan atau client dengan baik.

2.2.1.4 Faktor yang mempengaruhi keterampilan Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterampilan adalah pengetahuan, pendidikan, pengalaman, lingkungan dan fasilitas, kebiasaan, kebudayaan dan usia (Green, 1984 dalam Notoatmodjo, 2005) . Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki oleh seseorang maka kemungkinan besar dapat meningkatkan kualitas keterampilannya. Adanya fasilitas yang memadai di dalam suatu usaha maka akan berpengaruh positif terhadap keterampilan karyawan.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung, menurut Widayati (2005) , yaitu:

a. Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

b. Pengalaman

Merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan di masa lampau.

c. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2.2.1.5 Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) keterampilan dibagi kedalam dimensi dan indikator sebagai berikut :

Adapun dimensi dan indikator ketrampilan yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008) antara lain:

a) DimensiKecakapan

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kecermatan karyawan dalam meyelesaikan pekerjaannya.
3. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Dimesi kepribadian

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam mengendalikan diri
2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Komitmen terhadap pekerjaan

c) Dimensi latihan

1. Kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.
2. Kemampuan mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan “ menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” . definisi lingkungan kerja menurut Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jadi bisa di definisikan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kehidupan fisik,”sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dalam penjelasan diatas dan pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar maka peneliti dapat tarik kesimpulan bahwa lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat kerja yang nyaman dan terdapat fasilitas yang mendukung penyelesaian pekerjaan seseorang / tim.

2.2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, menurut sedarmayanti (2013:19), menjelaskan bahwa jenis jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : peralatan kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang. seperti : kelembaban, sirkulasi udara, dekorasi/tata warna, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, temperatur, dan bau--bauan.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari seseorang baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut sedarmayanti (2013:20) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

b. kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d. Siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

2.2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005), yaitu :

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja

maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

2.2.3 Produktivitas Kerja

2.2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para

ahli. Paul Mali (dalam Sedarmayanti, 2009) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Definisi produktivitas kerja menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), “produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari seorang pekerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada.

2.2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Dunggio (2013:71) diantaranya adalah :

a) Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja

3. Etika kerja

b) Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

d) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e) Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g) Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j) Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k) Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.3.3 Indikator produktivitas kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja

karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator sebagai berikut.

Secara umum indikator produktivitas kerja dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama Karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim. Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat ia berhasil melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang ia berhasil. Namun, jika kuantitas kerja rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

2. Kualitas

Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika cara ia menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Namun, kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan berisiko memunculkan kinerja yang kurang optimal atau justru buruk.

3. Ketepatan waktu membuat kerja efektif dan efisien

Indikator berikutnya adalah ketepatan waktu. Tanpa batasan waktu yang tegas, kuantitas dan kualitas kerja karyawan akan terasa kabur. Sejak awal seorang

karyawan harus punya persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat. Maka, ia wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara keterampilan kerja dengan Produktivitas kerja

Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul pada perusahaan, terutama dalam persaingan usaha. Para karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki keterampilan, Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman dibidangnya masing-masing.

Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan. Karena jika setiap karyawan memiliki keterampilan yang ada di bidang usaha tersebut maka produktivitas akan terus mengalami peningkatan. Hal ini mendukung hasil penelitian wiwin (2016) yang menunjukkan bahwa

keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi istana madiun.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas kerja

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, Keberhasilan suatu badan usaha ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, (berupa: pegawai/karyawan) dan sarana prasarana pendukung. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan Kerja dengan Produktivitas kerja sangat berhubungan karena jika lingkungan kerja home industry altis production sangat mendukung dan terdapat berbagai fasilitas yang layak maka produktivitas akan terus meningkat . Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulum (2018) pada pabrik rokok gagak hitam yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut (Sugiyono, 2017) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan .Keterampilan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan kurang memiliki keterampilan maka produktivitas kerja akan terhambat dan perusahaan akan mengalami kerugian. Produktivitas

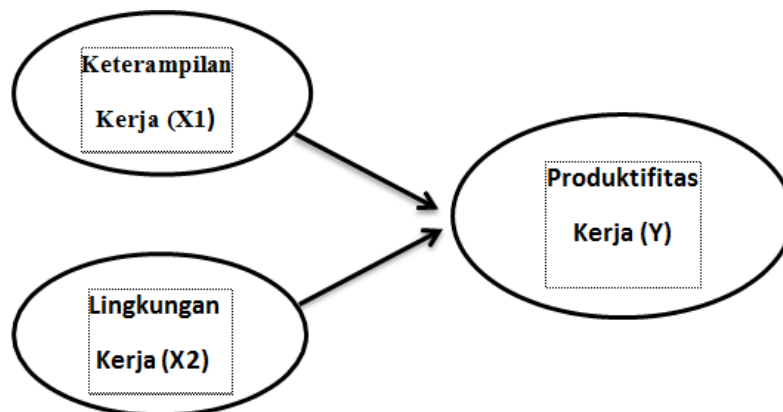
karyawan akan tidak maksimal jika karyawan tidak sungguh sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya, karena keterampilan dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi .

Seperti yang dialami oleh Home Industry Konveksi Altis Production, home industry tersebut membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dalam bidang konveksi. Karena saat ini konveksi juga banyak pesaingnya. Maka perlu menghasilkan produk kreatif dan inovatif dari keterampilan karyawan. Dalam hal tersebut maka home industry konveksi altis production berusaha untuk meningkatkan keterampilan karyawannya agar bisa meningkatkan produktivitas juga. Apabila perusahaan mampu mengembangkan keterampilan setiap karyawan maka produktivitas semakin meningkat dan perusahaan juga semakin berkembang meskipun dalam menghadapi permasalahan persaingan di dunia usaha.

Selain itu home industry altis production juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada , karena termasuk upaya dalam mendukung para karyawan agar merasa nyaman dalam bekerja dan lebih produktif ,lebih bersemangat dalam bekerja. Namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengganggu penyelesaian pekerjaan pegawai tersebut. Seperti dalam hal cahaya / penerangan yang kurang sesuai akan mengakibatkan kendala bekerja dan bisa mengakibatkan lamanya penyelesaian kerja. Lingkungan kerja yang positif akan mendukung karyawan untuk bekerja dengan melakukan aktifitas kerja secara efektif.

Dari penjelasan pemikiran diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa hipotesis itu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan .

Berdasarkan kerangka konseptual diatas yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 :Diduga Keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 :Diduga Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.